

STUDI FENOMENOLOGI: PENGALAMAN KEPALA RUANGAN DALAM MELAKUKAN SUPERVISI PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP COVID-19

Ruminta Sirait¹, Bustami Syam², Setiawan³
Universitas Sumatera Utara^{1,2,3}
bstsyam@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman kepala ruangan dalam melakukan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan penentuan sampel secara *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap beberapa rumah sakit pemerintah dan swasta di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima tema tentang pengalaman kepala ruangan dalam melakukan supervisi pada perawat, yaitu: 1) mengadakan beberapa pendekatan pelaksanaan fungsi supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19; 2) mencoba berbagai upaya memperkuat tindak lanjut supervisi; 3) merasakan manfaat pelaksanaan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19; 4) mengalami tekanan psikologis saat melaksanakan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19; 5) mengalami kendala saat melaksanakan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19. Simpulan, kegiatan supervisi dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan dan menata kinerja perawat di ruang rawat inap COVID-19.

Kata Kunci: COVID-19, Kepala Ruangan, Perawat, Perawat Manajer, Supervisi, Supervisor

ABSTRACT

This study aims to explore the experience of the head of the room in supervising nurses in the COVID-19 inpatient room. The method used is a qualitative method by determining the sample by purposive sampling. Data was collected through in-depth interviews with several government and private hospitals in Medan City. The results showed that there were five themes regarding the experience of the head of the room in supervising nurses, namely: 1) implementing several approaches to the implementation of the supervisory function of nurses in the COVID-19 inpatient ward; 2) try various efforts to strengthen follow-up supervision; 3) feel the benefits of carrying out supervision of nurses in the COVID-19 inpatient ward; 4) experiencing psychological pressure when supervising nurses in the COVID-19 inpatient room; 5) experiencing problems when carrying out supervision of nurses in the COVID-19 inpatient room. In conclusion, supervision activities can improve the competence, skills, knowledge and manage the performance of nurses in the COVID-19 inpatient room.

Keywords: COVID-19, Head of Room, Nurse, Nurse Manager, Supervision, Supervisor

PENDAHULUAN

Pemberian pelayanan asuhan keperawatan dalam keadaan normal ataupun keadaan darurat harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Situasi pandemi COVID-19 yang terjadi saat ini mengharuskan pemberian asuhan keperawatan dapat mempertahankan mutu dengan baik. COVID-19 merupakan virus baru di dunia kesehatan secara global (World Health Organization, 2020). Perawat dan profesional lainnya belum mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang cukup untuk menangani dan merawat pasien yang terkonfirmasi COVID-19. Virus tersebut membawa dampak yang sangat menakutkan, sehingga mengakibatkan perawat sebagai garda terdepan takut, cemas, stres dan depresi.

Pandemi COVID-19 menjadi tantangan baru bagi dunia kesehatan khususnya pelayanan keperawatan secara holistik. Dalam situasi seperti ini, rumah sakit diharapkan mampu menjalankan fungsinya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Untuk mempertahankan mutu pelayanan keperawatan sesuai standar, diharapkan sumber daya manusia khususnya perawat harus memiliki keterampilan profesional melalui bimbingan dan pelatihan dini, koping diri yang kuat dan motivasi kerja serta emosi yang positif sangat penting bagi perawat untuk merawat pasien COVID-19 (Sun et al., 2020).

Perawat merupakan sumber daya terbesar di antara semua petugas kesehatan dan terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam termasuk kepala ruangan. Jia et al., (2021) berpendapat bahwa perawat sebagai garda terdepan dalam merawat pasien COVID-19 menghadapi kesulitan seperti lingkungan kerja yang tidak biasa, terpapar penyakit, sehingga hak pasien terabaikan dan kurangnya dukungan emosional, tantangan etika berkenaan dengan etika profesional, terutama muncul dari respon yang tidak memadai yang mendesak dari situasi dan rasa tanggung jawab yang rendah dalam layanan keperawatan, kurangnya pengetahuan dan keterampilan serta ketidakmampuan dalam penyesuaian psikologis dan ketahanan stres (Padila et al., 2022). Selain itu, menurut Liu et al., (2020) pengalaman dan informasi yang kurang tentang cara merawat pasien yang terinfeksi COVID-19, membuat kekuatan fisik perawat menjadi terkuras karena harus memakai APD (hazmat, sarung tangan dan kacamata) setiap kali masuk ke ruang isolasi, stres yang ekstrim setelah melihat kondisi pasien berubah dengan cepat serta jumlah pasien yang dikonfirmasi juga terus meningkat.

Peran kepemimpinan inklusif seperti kepala ruangan sangat berkontribusi dalam menciptakan kembali persepsi karyawan tentang dunia sebagai tempat yang aman dengan meningkatkan makna dan vitalitas psikologis. Hal tersebut dapat berpotensi mengurangi dampak negatif dari kejadian buruk seperti keadaan darurat dan epidemi kesehatan masyarakat (Zhao et al., 2020). Masalah yang dialami oleh perawat perlu dengan segera mendapat perhatian agar kualitas pelayanan yang diberikan tetap sesuai standar yang telah ditetapkan. Kepala ruangan sebagai atasan langsung dari perawat mempunyai peranan penting menjaga stabilitas pelayanan keperawatan untuk tetap membimbing, mendampingi, memotivasi dan memperhatikan administrasi keperawatan melalui strategi kegiatan supervisi.

Setiawan et al., (2019) berpendapat bahwa terdapat beberapa strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi perawat, diantaranya yaitu: (1) supervisi edukatif, supervisor memberikan arahan dan motivasi kepada perawat dalam upaya meningkatkan pengetahuan perawat; (2) supervisi suportif berfungsi mengarahkan, melatih, membimbing, dan memotivasi perawat; (3) supervisi administratif, berperan untuk memastikan kualitas kinerja perawat yang baik dalam memberikan pelayanan

asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien sebagai pengguna layanan asuhan keperawatan. Dengan demikian, pelaksanaan supervisi yang baik dapat terlihat dari kemampuan perawat dalam melakukan komunikasi dengan baik, emosional perawat terkontrol, perawat dapat *sharing* dengan supervisor, perawat semakin memperbaiki diri, perawat semakin nyaman dalam bekerja, pemahaman perawat dapat meningkat dan kepatuhan perawat terhadap pemberian edukasi meningkat.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti melalui wawancara terhadap beberapa kepala ruangan yang bertugas di ruang rawat inap COVID-19, partisipan mengemukakan bahwa tingkat pengetahuan perawat terkait penanganan dan perawatan pasien yang terkonfirmasi COVID-19 tergolong rendah, perawat mengalami ketakutan, stres, depresi, kelelahan dan bahkan banyak yang memilih mundur dari profesinya sebagai perawat di rumah sakit. Partisipan juga mengalami hal yang sama dengan perawat saat ditempatkan bertugas di ruang rawat inap COVID-19. Oleh karena itu, pada studi ini, peneliti melakukan kajian dengan mengeksplorasi pengalaman kepala ruangan dalam melakukan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19.

Pelaksanaan penelitian ini ditujukan agar informasi yang diperoleh terkait pengalaman kepala ruangan dalam melakukan supervisi dapat digunakan oleh kepala keperawatan, supervisor dan kepala ruangan sebagai panduan dalam melaksanakan supervisi kedepannya, khususnya pada perawat untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta memotivasi kinerja perawat di rumah sakit terutama saat situasi pandemi global.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik *purposive sampling* dan alat pengumpulan data melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) baik dengan cara tatap muka (*offline*) maupun melalui telepon (*online*) dengan jumlah partisipan 17 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengalaman kepala ruangan melakukan supervisi di ruang rawat inap COVID-19 dengan menggunakan metode Colaizzi's. Hasil wawancara yang diperoleh berupa transkrip tertulis dan dilakukan *content analysis*. Penelitian ini dilakukan di beberapa rumah sakit pemerintah dan swasta di Kota Medan pada bulan Juni 2021 - September 2021. Peneliti menjunjung tinggi prinsip-prinsip etik yang meliputi *autonomy, beneficence, confidentiality dan justice*. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan setelah mendapat surat keterangan kaji etik dari Komite etik Penelitian Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara.

HASIL PENELITIAN

Secara keseluruhan hasil analisis wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 17 partisipan dalam penelitian ini memperoleh sebanyak 5 tema, 17 sub tema dan 61 kategori yang disajikan dalam dalam tabel berikut ini:

Tabel. 1
Matriks Tema

Tema 1: Mengadakan Beberapa Pendekatan Pelaksanaan Fungsi Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19
Sub-tema:
1. Memberikan arahan dan diskusi mengenai tindakan keperawatan COVID-19
Kategori:
<ul style="list-style-type: none"> • Sharing dan diskusi dengan perawat • Melakukan <i>briefing</i>/pengarahan pada perawat cara melakukan tindakan keperawatan pada pasien COVID-19
2. Memberikan bimbingan langsung terkait teknis pekerjaan perawat COVID-19
Kategori:
<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pengajaran pada perawat COVID-19 • Memberikan bimbingan • Melakukan pendampingan • Melakukan OTJ (<i>On the Job Training</i>) online melalui ZOOM, WAG, <i>Video Call</i> • Melakukan <i>On the Job Training (OTJ) offline</i>
3. Memantau secara langsung kinerja perawat
Kategori:
<ul style="list-style-type: none"> • Memonitor kinerja perawat melalui CCTV • Melakukan monitoring pada kinerja perawat secara langsung
4. Menilai hasil kerja perawat
Kategori:
<ul style="list-style-type: none"> • Menilai kinerja perawat • Memberikan penilaian yang tinggi pada kinerja perawat • Melakukan evaluasi pada kinerja perawat
5. Memberikan reward secara langsung pada perawat
Kategori:
<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan teguran pada perawat untuk melakukan tindakan keperawatan dengan benar • Memberi dukungan pada perawat yang kelelahan dan menganjurkan istirahat, minum dan makan • Mengajukan kenaikan <i>salary</i>
6. Memberikan dukungan melalui pendekatan pada perawat
Kategori:
<ul style="list-style-type: none"> • Memotivasi dengan secara langsung • Memberi ijin cuti dan berlibur • Meminimalkan tekanan kerja • Memotivasi melalui media • Membina hubungan pendekatan dengan perawat
7. Membantu proses dokumentasi
Kategori:
<ul style="list-style-type: none"> • Memantau dan memastikan pendokumentasian berjalan dengan baik • Membantu perawat dalam Melakukan dokumentasi sistem komputerisasi • Membantu pendokumentasian manual • Membagi tugas pelaksanaan pendokumentasi secara manual • Melakukan <i>controlling</i> pada peralatan di ruang COVID-19

 Tema 2: Mencoba Berbagai Upaya Memperkuat Tindak Lanjut Supervisi

Sub-tema:

1. Meningkatkan *skill* sebagai *role model*
Kategori:
 - Menambah pengetahuan dengan belajar *online* tentang COVID-19
 - Kepala ruangan menjadi Role model bagi perawat COVID-19
2. Meluangkan waktu membantu perawat COVID-19
Kategori:
 - Mengatasi kelelahan perawat dengan pergantian perawat yang diluar ruangan
 - Meluangkan waktu diluar jam kerja untuk membantu pekerjaan perawat COVID-19
3. Melakukan koordinasi dengan supervisor dan teman sejawat
Kategori:
 - Melakukan koordinasi dengan PPI cara pemakaian, pelepasan dan penyimpanan APD
 - Koordinasi dengan supervisor untuk menambah pengetahuan perawat melalui pelaksanaan training
 - Koordinasi dengan kepala keperawatan terkait pemahaman perawat yang kurang
 - *Sharing* dan koordinasi dengan teman sejawat cara merawat pasien COVID-19 dan kebutuhan peralatan
4. Melakukan kolaborasi dengan profesional lain dan manajemen
Kategori:
 - Melakukan koordinasi dengan dokter spesialis tentang penanganan penyakit COVID-19
 - Melakukan Koordinasi dengan manajemen untuk pengadaan alat

 Tema 3: Merasakan Manfaat Pelaksanaan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Sub-tema:

1. Perawat kompeten
Kategori:
 - Menata kinerja perawat agar sesuai SOP
 - Meningkatkan kompetensi perawat
 - Memperbaiki pendokumentasian
2. Meningkatkan kepatuhan dan komunikasi efektif
Kategori:
 - Meningkatkan kepatuhan perawat dalam memakai/melepas APD sesuai SOP
 - Meningkatkan komunikasi efektif pada perawat

 Tema 4: Mengalami Tekanan Psikologis saat Melaksanakan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Sub-tema:

1. Ungkapan perasaan sedih dan stres
Kategori:
 - Merasa Sedih dan stres
 - Ungkapan perasaan kepala ruangan
 2. Kelelahan dan jenuh yang dirasakan akibat *double job*
Kategori:
 - *Double job* menjadi transportasi perawat ruang COVID-19
 - Merasakan kelelahan dan jenuh dengan beban kerja diluar *Jobdesc*
-

Tema 5: Mengalami Kendala Saat Melaksanakan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap

Sub-tema:

1. Kendala dari perawat

Kategori:

- Perawat mengalami kelelahan
- Perawat kurang peduli dan acuh pada supervisi yang diberikan
- Perawat mengalami stres dan ketakutan
- Perawat panik dan bingung melakukan tindakan keperawatan
- Kurang pengetahuan perawat cara merawat pasien COVID-19
- Terkendala melakukan tindakan asuhan keperawatan karena pemakaian APD

2. Kendala dari kepala ruangan

Kategori:

- Terkendala melakukan supervisi karena pemakaian APD
 - Mengalami kelelahan di ruang COVID-19
 - Kekurangan waktu karena beban kerja yang tinggi
 - Belum ada panduan dan SOP supervisi di ruang COVID-19
 - Terkendala melakukan supervisi karena peraturan yang berubah-ubah
 - Kesulitan memantau pendokumentasian karena beban kerja yang tinggi
 - Kurang pengetahuan di ruangan COVID-19
 - Mengalami stres yang tinggi di ruang COVID-19
 - Kekurangan SDM dan peralatan di ruang COVID-19
 - Kepala ruangan panik dan bingung
 - Latarbelakang pendidikan perawat yang berbeda beda dan rotasi perawat
-

Pengalaman kepala ruangan dalam melakukan supervisi selama pandemi di ruang rawat inap COVID-19 di Kota Medan secara detail dapat dilihat melalui uraian tema-tema berikut ini:

Tema 1: Mengadakan Beberapa Pendekatan Pelaksanaan Fungsi Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Partisipan melakukan beberapa pendekatan untuk memaksimalkan pelaksanaan fungsi supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19 yang terdiri dari 7 sub tema dan 25 kategori. Sub tema pertama yaitu memberikan arahan dan diskusi mengenai tindakan keperawatan COVID-19 dengan kategori *sharing* dan diskusi dengan perawat, melakukan *briefing*/pengarahan pada perawat cara melakukan tindakan keperawatan pada pasien COVID-19. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait pendekatan pelaksanaan fungsi supervisi yang dilakukan partisipan di ruang rawat inap COVID-19:

“Kepada perawat ya ... perawat kita in eee ada juganya mereka itu yang kasih. walaupun itu saya kasih apa namanya pun sharing mereka kasih pendapat juga sama kita sambil diskusi. Karena mereka ada dapat pengalaman dari.... entah dari manalah mereka dapatkan pengalaman. Dia kasih masukan “ Bu, gak gini eeee gini-gini” gitu mereka” (Partisipan 2)

Sub tema kedua yaitu memberikan arahan dan diskusi mengenai tindakan keperawatan COVID-19 dengan kategori memberikan pengajaran pada perawat COVID-19, memberikan bimbingan, melakukan pendampingan, melakukan OTJ (*On the Job Training*) online melalui ZOOM, WAG, Video Call. Berikut ini merupakan hasil

interview terkait pemberian arahan dan diskusi yang dilakukan partisipan pada perawat COVID-19:

“Kita buat juga kek tadi di grup WA di situ nanti ee setelah kita OJT kan dilaksanakan mereka kan akan tanda tangani nih istilah nya udah kita OJT kan itu apanya tidak di laksanakan bisa kita akan lakukan konseling gitu supaya mengingat” (Partisipan 8)

Sub tema ketiga yaitu memantau secara langsung kinerja perawat dengan kategori memonitor kinerja perawat melalui CCTV, melakukan monitoring pada kinerja perawat secara langsung. Berikut ini merupakan hasil *interview* yang dilakukan partisipan terkait pelaksanaan pemantauan dan monitoring kinerja perawat:

“Supervisi itu sangat penting.....kalu tidak kita supervisi bu, bisa nanti pekerjaan mereka tak beres di dalam. Ya... karna tidak ada kok yang masuk bos-bos ini, gak ada kok yang memantau kita padahalkan kita Nampak dari CCTV. Dia itu disanakan kalau udah kelelahan dia, udah capek. Mau dia agak dipinggir sana, dipojok gitu berdiri dulu istirahat. Ia kan.jadi kita memnag harus supervise” (Partisipan 15)

Sub tema keempat yaitu menilai hasil kerja perawat dengan kategori: menilai kineja perawat, memberikan penilaian yang tinggi pada kinerja perawat, melakukan evaluasi pada kinerja perawat. Berikut ini merupakan hasil *interview* yang dilakukan partisipan terkait penilaian dan evaluasi kerja perawat COVID-19:

“Kita kan menilai bagaimana dengan dia setelah saya kan eee misalnya ada kasih.. apa ya kasih tindakan lah apa namanya ya bu ya ya seperti pemasangan kateter” (Partisipan 4)

Berikut ini merupakan sub tema kelima yaitu memberikan *reward* secara langsung pada perawat dengan kategori: memberikan teguran pada perawat untuk melakukan tindakan keperawatan dengan benar, memberi dukungan pada perawat yang kelelahan dan menganjurkan istirahat, minum dan makan, mengajukan kenaikan *salary*, Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait pemberian *reward* kepada perawat:

“Tapi salah satunya itu dukungan sama merekakan tetap kita ajukan supaya gajinya itu lebih banyak dari perawat yang biasa” (Partisipan 17)

Sub tema keenam yaitu memberikan dukungan melalui pendekatan pada perawat dengan kategori memotivasi dengan secara langsung, memberi ijin cuti dan berlibur, meminimalkan tekanan kerja, memotivasi melalui media dan membina hubungan pendekatan dengan perawat. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait pemberian dukungan oleh partisipan terhadap perawat COVID-19:

“Terus satu hal yang kita ingatkan terus bahwa kita ya pahlawan jangan takut kalo pun nanti udah sembuh jangan takut untuk bekerja kedalam ruang isolasi nah itu yang terus kita bilang kamu pahlawan kamu hebat otomatis dia juga merasa ohh iyaa aku hebat tersugesti” (Partisipan 5)

Bagian berikut merupakan sub tema ketujuh yaitu membantu proses dokumentasi dengan kategori: memantau dan memastikan pendokumentasian berjalan dengan baik, membantu perawat dalam melakukan dokumentasi sistem komputerisasi, membantu pendokumentasian manual, membagi tugas pelaksanaan pendokumentasi secara manual, melakukan kontrolling pada peralatan diruang COVID-19. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait pemantauan pendokumentasian yang dilakukan oleh partisipan:

“Termasuk sayalah memantau itu semuanya, jangan sempat ada yang ketinggalan karena sekali tinggal, kalau ada ketinggalan itu billing tidak akan lengkap gitu, maka pantauan saya semuanya dari askep, dari pembillingan, itu semuanya ha’a walaupun rekam medik ada yang melaksanakan itu” (Partisipan 1)

Tema 2: Mencoba Berbagai Upaya Memperkuat Tindaklanjut Supervisi

Hasil pada tema ini yaitu partisipan berusaha untuk menambah pengetahuan dalam merawat pasien COVID-19 dengan meluangkan waktu mengikuti *zoominar*, *searching* di *google*, *sharing* dengan teman sejawat yang bekerja di rumah sakit lain, dan dengan gugus COVID-19 untuk memperkuat upaya tindak lanjut supervisi, yang terdiri dari 4 sub tema dan 10 kategori. Sub tema pertama yaitu meningkatkan *skill* sebagai *role model* dengan kategori menambah pengetahuan dengan belajar *online* tentang COVID-19, Kepala ruangan menjadi *role model* bagi perawat COVID-19. Berikut ini merupakan hasil *interview* yang dilakukan partisipan terkait upaya tindaklanjut supervisi:

“Kadang-kadang eee... Pasti ada yang sama sekali tiba - tiba eee.. sesak gitu nah saya yang atau saya yang eee... Searching - searching dari google. Kitaa sharing gitu..kita sharing apapun gitu... Misalnya minimal lah eee... Cara memakai masker yang benar itu kan banyak versi...apa pun itu kita tetap sharing, kita tetap eee... belajar sama” (Partisipan 9)

Sub tema kedua yaitu meluangkan waktu membantu perawat COVID-19 dengan kategori mengatasi kelelahan perawat dengan pergantian perawat yang diluar ruangan, meluangkan waktu diluar jam kerja untuk membantu pekerjaan perawat COVID-19. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait waktu luang partisipan dalam membantu perawat COVID-19:

“Saya gini bu dihari libur pun badan saya dirumah tapi pikiran saya trus ini telepon ini nggak nggak bisa diam ini bu yang cari ruangan,yang mau bertanya,trus ini hp ini kemana-mana saya bawa di saku udah itu satu lagi bu laporan kami itu harus lengkap laporan berapa,pasien COVID-19 satu hari yang masuk,berapa yang sudah vaksin ,berapa yang belum vaksin, berapa yang dari medan, berapa yang dari luar kota itu update setiap hari sampe ke kemnekes” (Partisipan 15)

Sub tema ketiga yaitu melakukan koordinasi dengan supervisor dan teman sejawat dengan kategori melakukan koordinasi dengan PPI cara pemakaian, pelepasan dan penyimpanan APD, koordinasi dengan supervisor untuk menambah pengetahuan perawat melalui pelaksanaan *training*, koordinasi dengan kepala keperawatan terkait

pemahaman perawat yang kurang, *sharing* dan koordinasi dengan teman sejawat cara merawat pasien covid dan kebutuhan peralatan. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait kolaborasi yang dilakukan oleh partisipan dengan PPI:

“Kepala ruangan itu ya paling tidak memang setiap harinya atau setiap wajib di dalam kepala ruangan juga masih tetap mengawasi kami semua lagi didalam contohnya PPI, PPI itu memang wajib 2 kali seminggu termasuk selain melihat kedisiplinan apd perawat juga untuk mengotrol pasien naahh” (Partisipan 7)

Berikut ini merupakan sub tema keempat yaitu melakukan kolaborasi dengan profesional lain dan manajemen dengan kategori melakukan koordinasi dengan dokter spesialis tentang penanganan penyakit COVID-19, melakukan koordinasi dengan manajemen untuk pengadaan alat. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait koordinasi oleh partisipan dengan profesioanl lain dan majanemen:

“Dokter bagian paru itu selalu memberi...bukan hanya Dokter paru selalu memberi pengetahuan. eeeee gimana saya bilang ya. menceritakan, menceritakan sewaktu kan ada itu diskusi di ruangan dokter visit. Setelah dia visit ke pasien dia kami ada diskusi. Disitulah kami tahu ada varian baru. Gimana kondisi pasienn untuk varian ini. Gimana pasien ini, gitu. kami dapatkan informasinya dari dokter dokternya langsung” (Partisipan 12)

Tema 3: Merasakan Manfaat Pelaksanaan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Partisipan merasakan manfaat dari pelaksanaan supervisi dimana supervisi dapat meningkatkan kompetensi perawat, dapat menata kerja perawat dan meningkatkan komunikasi efektif yang terdiri dari 2 sub tema dan 5 kategori. Sub tema pertama yaitu perawat kompeten dengan kategori Menata kinerja perawat agar sesuai SOP, Meningkatkan kompetensi perawat, memperbaiki pendokumentasian. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait manfaat pelaksanaan supervisi pada perawat COVID-19:

“Manfaat nya supervisi eee..jadi tindakan itu terarah yah Kita bisa ngapain,apa-apa ajah prosedur Perencana eee...sesuai dengan kebutuhan pasien,jadi tidak,tidak disitu kita menemukan masalah kita harus eee..memikirkan lagi,apa yg harus kita lakukan.iya seperti itujadi ada supervisi,ada yg aaa...kapan yh rencana nya,pada saat kita mau ke pasien,jadi sudah ada gitu,lebih terarah,lebih terencana jadi,lebih maksimal asuhan yanh akan di berikan kepada pasien gitu yah bu..” (Partisipan 9)

Sub tema kedua yaitu meningkatkan kepatuhan dan komunikasi efektif dengan kategori meningkatkan kepatuhan perawat dalam memakai/melepas APD sesuai SOP, meningkatkan komunikasi efektif pada perawat. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait kepatuhan dan komunikasi efektif:

“Misalnya... perawat ingin melakukan tindakan keperawatan misalnya nginfus , kita kan harus melakukan supervisi... maksudnya bagaimana dia mempersiapkan dan memasang infus sewaktu kita tidak dipandemi dan pandemi sekarang. jadi tidak perlu memakai handscoon sampe beberapa kali, kan itu kalo dia di pandemik itu, eee.. dia harus menggunakan handscoon yang berlapis itu kan untuk septik nya dia” (Partisipan 10)

Tema 4: Mengalami Tekanan Psikologis saat Melaksanakan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Saat melakukan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19 partisipan merasakan sedih dan stres yang terdiri dari 2 sub tema dan 4 kategori. Sub tema pertama yaitu ungkapan perasaan sedih dan stres dengan ketegori merasa sedih dan stres, ungkapan perasaan kepala ruangan. Berikut ini merupakan hasil *interview* yang terkait ungkapan perasaan partisipan:

“Kadang pasien ataupun keluarga keluarga pasien yang tidak tahu lah kek mana kondisi kita sedang melayani pasien gitu kan yang tahu melayani pasien itu perawat, mereka kan tidak tahu kalau mamanya itu kita e.. menyiapkan semua, memberi makan Mamanya, mengontrol Mamanya, membawa dia ke kamar mandi, membersihkan Dia, memberi minum dia, itu kan mereka nggak tahu tapi mereka hanya banyak terjadi hujatan ajalah gitu Kalau misalnya terjadi apa apa sama mamanya kita langsung kena lah, kena marah sama keluarga pasien gitu ya kan, Khususnya lagi kalau yang meninggal, mereka menyatakan bahwa rumah sakit kita itu mengcovidkan pasien kalau mengcovidkan pasien supaya e.. mereka katanya biar pengklaiman besar, padaha kan itu nggak, nggak pernah mengcovidkan pasien” (Partisipan 1)

Sub tema kedua yaitu kelelahan dan jenuh yang dirasakan akibat *double job* dengan kategori *Double job* menjadi transportasi perawat ruang COVID-19, merasakan kelelahan dan jenuh dengan beban kerja diluar *Jobdesc* Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait kelelahan yang dirasakan oleh partisipan:

“Kendala SDM itu gak akan tercapai gitu. jadi saya membantu di area luar ruangan, sekali pun memang kalo ada yang kurang kalo misalnya obat obat an udah di nurse station saya turun ke farmasi juga, mencari kekurangan. Karna tiba tiba eee.. masker oksigen tidak ada misalnya mau diganti. Misalnya pasien tiba tiba sesak tidak ada disuru RDN dan sebagainya. Nah disitu kita harus.. harus ada kan diluar area gitu gitu tidak mungkin mereka yang memakai APD yang lengkap harus keluar ngambil itu. Nanti, terkontaminasi jadinya areanya” (Partisipan 9)

Tema 5: Mengalami Kendala Saat Melaksanakan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Tema kelima ini memuat bahwa dalam melakukan supervisi partisipan dan Perawat yang bertugas di ruang rawat inap COVID-19 mengalami kendala yang terdiri dari 2 sub tema dan 17 kategori. Sub tema pertama yaitu kendala dari perawat dengan kategori perawat mengalami kelelahan, perawat kurang peduli dan acuh pada supervisi

yang diberikan, perawat mengalami stres dan ketakutan, perawat panik dan bingung melakukan tindakan keperawatan, kurang pengetahuan perawat cara merawat pasien COVID-19, Terkendala melakukan tindakan asuhan keperawatan karena pemakaian APD. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait kendala yang dialami partisipan saat melakukan supervisi pada perawat COVID-19:

“Pasien tidak tidak tidak mempunyai ee..penjaga...harus kita yang ngasih makan yang tua tua itu, perawat itu kan menyuapi makan, ya kan? membersihkannya, mengganti pakaiannya, sesudah diganti pakaian kan pakaian dibungkus nanti pakaian itu dimasukkan lah untuk diantar ke ruangan foto supaya dijemput keluarga, karena perawatnya jadi kerjanya kan jadi ee.. double job lah itu, bagian pengantar barang, bagian mengganti pakaian, mengantar pakaian kotor itukan tugas perawat yang di dalam isolasi” (Partisipan 1)

Sub tema kedua yaitu kendala dari kepala ruangan dengan kategori terkendala melakukan supervisi karena pemakaian APD, mengalami kelelahan di ruang COVID-19, kekurangan waktu karena beban kerja yang tinggi, belum ada panduan dan SOP supervisi di ruang COVID-19, terkendala melakukan supervisi karena peraturan yang berubah-ubah, kesulitan memantau pendokumentasian karena beban kerja yang tinggi, kurang pengetahuan di ruangan COVID-19, mengalami stres yang tinggi di ruang COVID-19, kekurangan SDM dan peralatan di ruang COVID-19, kepala ruangan panik dan bingung, latarbelakang pendidikan perawat yang berbeda beda dan rotasi perawat. Berikut ini merupakan hasil *interview* terkait kendala kekurangan SDM dan sarana prasarana di runag COVID-19:

“Kita sudah terlalu lelah sudah terlalu capek karna kan kita menggunakan masker N95 jadi yaaa kadang-kadang kita itu pun aaa apa ya eee pas saat bicara menyampaikan pesan keperawat dan pasien berhenti sebeentar gitu ya kan tarik napas karna karna capek nya gitu tapi dengan tidak tidak menjadi itu halangan kami untuk jadi hambatan kami untuk memberikan asuhan keperawatan gitu” (Partisipan 3).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengidentifikasi 5 tema dan 17 sub tema dan 61 kategori terkait pengalaman kepala ruangan dalam melaksanakan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19. Tema yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah: 1) Mengadakan beberapa pendekatan pelaksanaan fungsi supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19; 2) Mengalami tekanan psikologis saat melaksanakan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19; 3) Mengalami kendala saat melaksanakan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19; 4) Mencoba berbagai upaya memperkuat tindak lanjut supervisi; 5) Merasakan manfaat pelaksanaan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19.

Tema 1: Mengadakan Beberapa Pendekatan Pelaksanaan Fungsi Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Pendekatan supervisi yang dilakukan oleh kepala ruangan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap perawat, memotivasi perawat dan memperbaiki

pendokumentasian. Hal ini juga dikemukakan oleh Deussom et al., (2022) bahwa pendekatan supervisi dengan membimbing, mendampingi, mengedukasi, memotivasi mampu meningkatkan kompetensi SDM, meningkatkan kualitas kinerja dan atau produktivitas kerja perawat, kualitas keperawatan, meningkatkan motivasi dan mampu memperbaiki pendokumentasian dan meningkatkan kepuasan kerja.

Driscoll et al., (2019) mengemukakan bahwa pelaksanaan supervisi klinis bagi perawat memiliki efek positif pada sikap dan keterampilan perawat, serta meningkatkan hubungan perawat pasien dan dapat meningkatkan hubungan yang erat diantara perawat. Peneliti sebelumnya juga berpendapat bahwa perilaku supervisor suportif keluarga memiliki efek positif pada perkembangan dengan mengurangi konflik pekerjaan - ke keluarga perawat dan meningkatkan kesejahteraan psikologis perawat (Şahin et al., 2021). Setianingrum et al., (2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa pemberian bimbingan (*coaching*) dan motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat, mencegah niat turnover dan meningkatkan semangat kerja serta menurunkan tekanan psikologis.

Menurut Sahebi (2020) pendekatan pelaksanaan supervisi dapat dilaksanakan secara *online* yaitu dengan *Telebehavioral Health* (TBH). Pendekatan ini efektif digunakan untuk melakukan bimbingan dan motivasi baik melalui *video*, dan telepon baik saat supervisor berada dirumah dan dilingkungan kerja secara langsung dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan dan mengurangi kecemasan perawat. Supervisi dengan sistem telecare tentatif dapat meningkatkan perawatan lebih efektif sambil meminimalkan tingkat kelelahan emosional relawan mahasiswa dan profesional yang merupakan proses supervisi empatik dan reflektif untuk perawat yang mendampingi pasien melalui penahanan teoritis, praktis, dan emosional yang diperlukan dalam psikoedukasi, pertolongan pertama psikologis, psikologi klinis, dan psikiatri (Ponce et al., 2020).

Tema 2: Mencoba Berbagai Upaya Memperkuat Tindak Lanjut Supervisi

Bentuk usaha yang dilakukan untuk memperkuat tindak lanjut pelaksanaan supervisi adalah partisipan melakukan berbagai upaya seperti meningkatkan *skill* sebagai *role model* dengan cara menambah pengetahuan dengan belajar online tentang COVID-19, meluangkan waktu dengan membantu perawat untuk mengatasi kelelahan, melakukan koordinasi dengan supervisor untuk menambah pengetahuan perawat tentang COVID-19 melalui pelaksanaan training dan seminar, serta melakukan *sharing* dengan teman sejawat cara merawat pasien COVID-19.

Mansour & Shosha (2021) menyatakan bahwa untuk mengatasi kendala yang muncul selama pandemi COVID-19 perawat manajer lini pertama melakukan beberapa strategi bekerja sama dengan pihak manajemen rumah sakit seperti merekrut perawat, memodifikasi rencana darurat, mengembangkan kebijakan baru, meningkatkan pasokan medis dan APD dan meningkatkan standar keselamatan untuk menghadapi COVID-19 dan memperkuat sistem dan ketahanan, melatih staf mereka, seperti mengadakan seminar dan lokakarya virtual, melakukan koordinasi dengan perawat manajer, melakukan *sharing* pengalaman antar rekan kerja, ketenangan, saling mendukung secara emosional saat menghadapi stresor kerja yang sama, kerja sama tim yang kooperatif, dan komunikasi yang efektif adalah bentuk dukungan, mengembangkan keterampilan dan kompetensi kepemimpinan. Menurut Hennis et al., (2021) menggabungkan staf yang kurang berpengalaman dengan staf yang lebih berpengalaman, melakukan supervisi dengan kebutuhan, kolaborasi interprofesional yang konstruktif, budaya

konsultasi informal yang kuat, dan fleksibilitas dalam peraturan rumah sakit, mengerahkan para profesional yang terlatih atau berpengalaman dalam supervisi sangat penting untuk kesiapan tanggap masa depan.

Tema 3: Merasakan Manfaat Pelaksanaan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Menurut Fernet et al., (2021) bahwa motivasi yang diberikan supervisor kepada perawat dan sesama perawat mempengaruhi komitmen pekerjaan serta menekan niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover*) dan mampu meningkatkan atau mencapai kepuasan kerja perawat. Rees et al., (2020) menyebutkan bahwa intervensi pelatihan supervisi jangka pendek dan jangka panjang memiliki banyak hasil positif supervisor termasuk peningkatan kepuasan, pengetahuan, keterampilan, dan keterlibatan melalui kombinasi mekanisme termasuk pendekatan yang melibatkan pembelajaran aktif dan/atau pengalaman.

Menurut Nia et al., (2021) perilaku motivasi supervisor mampu meningkatkan kepuasan kerja, mampu mempengaruhi komitmen diantara perawat, kepuasan gaji juga memainkan peran penting untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat, dan kualitas supervisi dan perilaku extra-role berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen yang selanjutnya meningkatkan nita untuk merawat pasien. Walker et al., (2021) berpendapat bahwa pendidikan, kejelasan dalam pelaksanaan supervisi, ruang pendelegasian, dukungan dalam lingkungan bangsal akan meningkatkan praktik dan pemahaman tentang pengawasan dan pendelegasian dan akuntabilitas. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa supervisi dan pengajaran disamping tempat tidur secara virtual merupakan alat yang tepat dan berguna dalam situasi tertentu. Keberhasilan dirasakan dioptimalkan ketika perhatian khusus diberikan pada praktik terbaik pengajaran prosedural, pemilihan pelajar, dan logistik teknologi (Koubek et al., 2021). Pentingnya motivasi dan komitmen perawat terhadap tujuan dan kebijakan organisasi merupakan sebagai daya dorong dalam meningkatkan kinerja perawat untuk melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan (Wigatama et al., 2020).

Tema 4: Mengalami Tekanan Psikologis Saat Melaksanakan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Kelelahan dan rasa jenuh juga dialami partisipan akibat tingginya beban kerja dan tuntutan kualitas pelayanan yang harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. White (2021) mengungkapkan bahwa nurse manager mengalami kelelahan karena jam kerja yang panjang, serta ketakutan dan stres karena ketidakpastian penyebaran virus dimana mereka juga dituntut untuk memberikan motivasi pada perawat yang takut bekerja dengan COVID-19.

Para peneliti merekomendasikan bahwa otoritas kesehatan harus menyiapkan layanan dukungan psikososial khusus untuk manajer perawat yang bekerja di bawah lingkungan yang sulit dan tidak pasti yang disebabkan oleh pandemi COVID-19 (Moyo et al., 2021). Perawat dan tenaga medis garis depan, terutama pada awal pandemi telah menderita kecemasan ketakutan, stres dan depresi karena tekanan beban yang tinggi peralatan pelindung diri yang tidak memadai, kurangnya pengetahuan tentang patogen dan kontak langsung dengan pasien. *Sindrom burnout*, keadaan kelelahan emosional (Zhang et al., 2020).

Tema 5: Mengalami Kendala Saat Melaksanakan Supervisi pada Perawat di Ruang Rawat Inap COVID-19

Kendala dari Perawat

Kelelahan ini juga diakibatkan pemakaian APD level 3 yang tebal dan berat, dan kurangnya pengetahuan dan pengalaman perawat dan dokter dalam merawat pasien. Gao & Tan (2021) melakukan penelitian pada perawat yang bertugas di bangsal isolasi Psikiatri mengemukakan bahwa perawat mengalami kelelahan fisik karena beban kerja yang meningkat, banyaknya tenaga perawat yang terinfeksi virus COVID-19 harus menjalani perawatan sehingga perawat berbagi beban kerja. Penelitian lain juga mengatakan menemukan perawat tertular virus saat menjalankan tugasnya dan terkontaminasi karena kurangnya APD, atau bahkan karena rendahnya kualitas perangkat tersebut, kurangnya tes untuk mendiagnosis penyakit diantara para profesional dan pasien, hal ini mengakibatkan ketakutan dan stres pada perawat saat memberikan asuhan keperawatan di ruang bangsal COVID-19 (Santos et al., 2021).

Perawat yang mengalami tekanan kesehatan mental dan tekanan moral, kekurangan APD, komunikasi yang buruk, kecemasan dan depresi mengakibatkan trauma psikologis (Lake et al., 2021). Dengan meningkatnya durasi kerja sebagai perawat garis depan selama wabah COVID-19 diperkirakan bahwa semakin lama perawat bertanggung jawab atas pekerjaan terkait COVID-19, semakin besar kekhawatiran mereka akan risiko infeksi dan semakin parah kecemasan dan depresi mereka. Dengan semakin lamanya situasi pandemi COVID-19, durasi pekerjaan terkait COVID-19 dapat terus meningkat (Cho et al., 2021).

Kendala dari Kepala Ruangan

Saat melakukan supervisi pada perawat di ruang rawat inap COVID-19, partisipan juga mengalami beberapa kendala seperti karena pemakaian APD yang tebal, kelelahan akibat beban kerja yang tinggi di ruang isolasi COVID-19, kekurangan staff dan peralatan, kurang pengetahuan, pengalaman dan stres, panik, bingung saat di tugaskan di ruang rawat inap COVID-19. Manajer perawat juga merasa sering tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan tertentu yang dapat menghambat manajemen operasional di ruang inap COVID-19 (Vázquez-Calatayud et al., 2021). Tingkat ketakutan yang lebih tinggi terhadap COVID-19 dikaitkan dengan peningkatan tekanan psikologis, kepuasan kerja yang lebih rendah, penurunan persepsi kesehatan, dan peningkatan niat berpindah. Memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ketakutan akan COVID-19 dan pengaruhnya terhadap hasil kerja perawat sangat penting saat merancang dan menerapkan langkah-langkah untuk mengatasi kebutuhan dan kekhawatiran perawat (Labrague & Santos, 2020).

SIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan supervisi dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan dan menata kerja perawat di ruang rawat inap COVID-19.

SARAN

Intervensi pelatihan supervisi perlu ditingkatkan di kalangan kepala ruangan, supervisor, manajer perawat, perawat untuk meningkatkan kepercayaan diri, pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi dan komitmen untuk tidak meninggalkan pekerjaan. Selain itu, informasi yang dihasilkan juga dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih mendalam lagi terhadap kegiatan pelaksanaan

supervisi, serta mengeluarkan kebijakan, pedoman, panduan terkait pelaksanaan kegiatan supervisi khususnya dalam situasi pandemi global.

DAFTAR PUSTAKA

- Cho, M. J., Kim, O., Pang, Y., Kim, B., Jeong, H., Lee, J., Jung, H., Jeong, S. Y., Park, H. Y., Choi, H., & Dan, H. (2021). Factors Affecting Frontline Korean Nurses' Mental Health during the COVID-19 Pandemic. *International Council of Nurses*, 68(2), 256–265. <https://doi.org/10.1111/inr.12679>
- Deussom, R., Mwarey, D., Bayu, M., Abdullah, S. S., & Marcus, R. (2022). Systematic Review of Performance - Enhancing Health Worker Supervision Approaches in Low - and Middle - Income Countries. *Human Resources for Health*, 20(2) 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00692-y>
- Driscoll, J., Stacey, G., Harrison-Dening, K., Boyd, C., & Shaw, T. (2019). Enhancing the quality of clinical supervision in nursing practice. *Nursing Standard*, 34(5), 43–50. <https://doi.org/10.7748/ns.2019.e11228>
- Fernet, C., Gillet, N., Austin, S., Trépanier, S. G., & Drouin-Rousseau, S. (2021). Predicting Nurses' Occupational Commitment and Turnover Intention: The Role of Autonomous Motivation and Supervisor and Coworker Behaviours. *Journal of Nursing Management*, 29(8), 2611–2619. <https://doi.org/10.1111/jonm.13433>
- Gao, Z., & Tan, F. P. L. (2021). Nurses Experiences in Response to COVID-19 in a Psychiatric Ward in Singapore. *International Council of Nurses*, 68(2), 196-201. <https://doi.org/10.1111/inr.12680>
- Hennus, M. P., Young, J. Q., Hennessy, M., Friedman, K. A., de Vries, B., Hoff, R. G., O'Connor, E., Patterson, A., Curley, G., Thakker, K., van Dam, M., van Dijk, D., van Klei, W. A., & Cate, O. T. (2021). Supervision, Interprofessional Collaboration, and Patient Safety in Intensive Care Units during the COVID-19 Pandemic. *ATS Scholar*, 2(3), 397–414. <https://doi.org/10.34197/ats-scholar.2020-0165oc>
- Jia, Y., Chen, O., Xiao, Z., Xiao, J., Bian, J., & Jia, H. (2021). Nurses' Ethical Challenges Caring for People with COVID-19: A Qualitative Study. *Nursing Ethics*, 28(1), 33–45. <https://doi.org/10.1177/0969733020944453>
- Koubek, R., Brady, A., Gopalratnam, K., Oeckler, R., Kennedy, C. C., & Kelm, D. (2021). Virtual Procedural Supervision during the COVID-19 Pandemic: A Novel Pilot for Supervising Invasive Bedside Procedures in the ICU. *Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes*, 5(6), 992–996. <https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2021.09.003>
- Labrague, L. J., & Santos, J. A. A. D. L. (2021). Fear of COVID-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover Intention among Frontline Nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395-403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Lake, E. T., Narva, A. M., Holland, S., Smith, J. G., Cramer, E., Rosenbaum, K. E. F., French, R., Clark, R. R. S., & Rogowski, J. A. (2021). Hospital Nurses Moral Distress and Mental Health during COVID-19. *National Institute of Nursing Research*, 78(3), 799–809. <https://doi.org/10.1111/JAN.15013>
- Liu, Y. E., Zhai, Z. C., Han, Y. H., Liu, Y. L., Liu, F. P., & Hu, D. Y. (2020). Experiences of Front-Line Nurses Combating Coronavirus Disease-2019 in China: A Qualitative Analysis. *Public Health Nursing*, 37(5), 757–763. <https://doi.org/10.1111/phn.12768>

- Mansour, S. I. A., & Shosha, G. M. A. (2021). Experiences of First-Line Nurse Managers during COVID-19: A Jordanian Qualitative Study. *Journal of Nursing Management*, 30, 384–392. <https://doi.org/10.1111/jonm.13530>
- Moyo, I., Mgozeli, S. E., Risenga, P. R., Mboweni, S. H., Tshivhase, L., Mudau, T. S., Ndou, N. D., & Mavhandu-Mudzusi, A. H. (2021). Experiences of Nurse Managers during the COVID-19 Outbreak in a Selected District Hospital in Limpopo Province, South Africa. *Healthcare (Basel)*, 10(1), 1-16. <https://doi.org/10.3390/healthcare10010076>
- Nia, H. S., Arslan, G., Naghavi, N., Froelicher, E. S., Kaveh, O., Sharif, S. P., & Rahmatpour, P. (2021). A Model of Nurses Intention to Care of Patients with COVID-19 Mediating. *Journal of Clinical Nursing*; 30(11-12), 1684–1693. <https://doi.org/10.1111/jocn.15723>
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919-926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Ponce, T. Y., Zúñiga, E., Paz, C., & Hidalgo-Andrade, P. (2020). Supervision Model of Mental Health Telecare Volunteers during the COVID-19 Pandemic. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(6), 361-364. <https://doi.org/10.36131/cnfioritieditore20200605>
- Rees, C. E., Lee, S. L., Huang, E., Denniston, C., Edouard, V., Pope, K., Sutton, K., Waller, S., Ward, B., & Palermo, C. (2020). Supervision Training in Healthcare: A Realist Synthesis. *Advances in Health Sciences Education*, 25(3), 523-561. <https://doi.org/10.1007/s10459-019-09937-x>
- Sahebi, B. (2020). Clinical Supervision of Couple and Family Therapy during COVID-19. *Family Process Institute*, 59(3), 989-996. <https://dx.doi.org/10.1111%2Ffamp.12591>
- Şahin, S., Adegbite, W. M., & Şen, H. T. (2021). How Do Family Supportive Supervisors Affect Nurses' Thriving: A Research Before and During COVID-19 Pandemic. *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(6), 602–609. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2021.08.008>
- Santos, J. L. G. D., Balsanelli, A. P., Freitas, E. O., Menegon, F. H. A., Carneiro, I. A., Lazzari, D. D., Menezes, J. A. L., Erdmann, A. L., & Camponogara, S. (2021). Work Environment of Hospital Nurses during the COVID-19 Pandemic in Brazil. *International Council of Nurses*, 68(2), 228-237. <https://doi.org/10.1111/inr.12662>
- Setianingrum, R., Hariyati, R., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Masa Pandemi COVID-19 dan Variabel yang Berhubungan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 565-577. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2697>
- Setiawan, A., Keliat, B. A., Rustina, Y., & Prasetyo, S. (2019). The Effectiveness of Educative, Supportive, and Administrative Cycle (ESA-C) Clinical Supervision Model in Improving the Performance of Public Hospital Nurses. *The First International Conference on Health Profession, KnE Life Sciences*, 41–56. <https://doi.org/10.18502/cls.v4i15.5734>
- Sun, N., Wei, L., Shi, S., Jiao, D., Song, R., Ma, L., Wang, H., Wang, C., Wang, Z., You, Y., Liu, S., & Wang, H. (2020). A Qualitative Study on the Psychological Experience of Caregivers of COVID-19 Patients. *American Journal of Infection Control*, 48(6), 592–598. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2020.03.018>

- Vázquez-Calatayud, M., Regaira-Martínez, E., Rumeu-Casares, C., Paloma-Mora, B., Esain, A., & Oroviogoicoechea, C. (2022). Experiences of Frontline Nurse Managers during the COVID-19: A Qualitative Study. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 79-89. <https://doi.org/10.1111/jonm.13488>
- Walker, F. A., Ball, M., Cleary, S., & Pisani, H. (2021). Transparent Teamwork : The Practice of Supervision and Delegation within the Multi- Tiered Nursing Team. *Nursing Inquiry*, 1–10. <https://doi.org/10.1111/nin.12413>
- White, J. H. (2021). A Phenomenological Study of Nurse Managers' and Assistant Nurse Managers' Experiences during the COVID-19 Pandemic in the United States. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1525–1534. <https://doi.org/10.1111/jonm.13304>
- Wigatama, A. S., Munawaroh, S., & Dwirahayu, Y. (2020). Literature Review: Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Health Sciences Journal*, 4(2), 47-56. <https://doi.org/10.24269/hsj.v4i2.513>
- World Health Organization. (2020). *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Situation Report-52*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331476>
- Zhang, Y., Wang, C., Pan, W., Zheng, J., Gao, J., Huang, X., Cai, S., Zhai, Y., Latour, J. M., & Zhu, C. (2020). Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses during the COVID-19 Epidemic in Wuhan. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565520>
- Zhao, F., Ahmed, F., & Faraz, N. A. (2020). Caring for the Caregiver during COVID-19 Outbreak Does Inclusive Leadership Improve Psychological Safety and Curb Psychological Distress? A Cross-Sectional Study. *International Journal of Nursing Studies*, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103725>